

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Dalam era desentralisasi seperti saat ini, di mana sektor pendidikan juga dikelola secara otonom oleh pemerintah daerah dan praktis pendidikan harus ditingkatkan ke arah yang lebih baik dalam arti relevansinya bagi kepentingan daerah maupun nasional. Manajemen sekolah saat ini memiliki kecenderungan ke arah *School Based-Management*. Dalam konteks *School Based-Management*, sekolah harus meningkatkan keikutsertaan masyarakat lokal dalam pengelolaannya untuk meningkatkan kualitas dan efisiensinya. Meskipun demikian, otonomi pendidikan dalam konteks *School Based-Management* harus dilakukan dengan selalu mengacu pada *accountability* (pertanggungjawaban kualitas) terhadap masyarakat, orang tua, siswa maupun pemerintah pusat dan daerah.

Kepemimpinan selalu diperlukan sebagai aktivitas untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan tindakan individu dan kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan, tanpa kepemimpinan hubungan perseorangan dengan tujuan orang akan lemah. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu melainkan kepemimpinan bisa terjadi di mana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya dalam mempengaruhi orang lain ke arah tercapainya tujuan (Daryanto, 2011 : 3).

Agar desentralisasi dan otonomi pendidikan berhasil dengan baik, kepemimpinan kepala sekolah perlu diberdayakan. Pemberdayaan berarti peningkatan kemampuan secara fungsional sehingga kepala sekolah mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Dengan proses dan program pemberdayaan, mereka akhirnya harus memiliki kinerja yang profesional dan fungsional. Kepala sekolah harus bertindak sebagai manajer dan pemimpin yang efektif. Sebagai manajer yang baik, kepala sekolah harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik yang meliputi : (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan; (4) pengawasan (Daryanto, 2011 : 1).

Setiap pekerjaan atau pembangunan memerlukan sumber daya (*resources*), yang berupa manusia (*human resources*) maupun sumber daya alam (*nature resources*). Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam pekerjaan, berhasil atau tidaknya bergantung dari dua kondisi sumber tersebut. Keberhasilan suatu pembangunan, apa pun bentuk pengembangannya peran *human resources* merupakan bagian yang sangat menentukan. Sebagai contoh Jepang adalah sebuah negara yang kurang berdaya. Namun, karena gigihnya dan semangat *human resourcesnya*, maka akhirnya Jepang berhasil menjadi negara maju di Asia. Sebaliknya, jika *natural resources* yang banyak dan tidak diimbangi dengan kemajuan sumber daya

manusianya, maka sumber daya alam tersebut tidak bisa tergali dengan maksimal. Sumber daya manusia merupakan kebutuhan organisasi yang tidak bisa ditinggalkan dalam menjalankan semua aspek pekerjaan, baik dalam usaha jasa maupun produksi.

Sejarah peradaban dan kemajuan bangsa-bangsa di dunia membelajarkan pada kita bahwa bukan sumber daya alam (SDA) melimpah yang dominan , sehingga dapat mengantarkan bangsa tersebut menuju pada kemakmuran, tetapi ketangguhan daya saing dan keunggulan ilmu pengetahuan dan penguasaan teknologi (ipteks) bangsa tersebut yang berperan untuk melahirkan kesejahteraan. Bahkan SDM yang menguasai ipteks cenderung memanfaatkan teknologinya untuk menguasai SDA bangsa lain. Dinamika perkembangan masyarakat melaju sangat pesat seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga menuntut semua pihak untuk beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi di masyarakat. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah memunculkan paradigma baru dalam dunia pendidikan.

Upaya Pemerintah terhadap peningkatan kesejahteraan dan kualitas tenaga guru telah dilakukan melalui berbagai bentuk kebijakan. Ditetapkannya Undang Undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen merupakan dasar kebijakan untuk memperkuat eksistensi tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional, seperti profesi-profesi yang lainnya. Kualitas profesi tenaga guru selalu diupayakan, baik melalui

ketentuan kualifikasi pendidikannya maupun kegiatan *in-service training*, dengan berbagai bentuknya, seperti pendidikan dan latihan (diklat), penataran dan pelibatan dalam berbagai seminar untuk meng-*update* wawasannya dalam kompetensi pedagogi dan akademik. Pemerintah mulai menyadari betapa strategisnya peran tenaga guru dalam mengantarkan generasi muda untuk menjadi sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kompetitif sehingga mampu mewujudkan suatu kesejahteraan bersama.

Pemberdayaan sumber daya manusia perlu dilakukan dalam kepemimpinan kepala sekolah yang baik. Hal ini merupakan satu faktor utama untuk menentukan upaya peningkatan mutu pendidikan di negeri ini. Memberikan perhatian yang besar pada kualitas sumber daya manusia pendidikan berarti meletakkan suatu tanggung jawab di atas pundak pesonil sekolah dalam hal ini seorang kepala sekolah sebagai bagian yang perlu diberikan beban dalam meletakkan kemampuan profesionalnya. Mengingat peran kepala sekolah yang sangat strategis adalah tenaga pendidik, manajer sekolah, administrator dan supervisor pada satuan yang dipimpinnya. Salah satu fungsi seorang manajer yang langsung berkaitan dengan usaha peningkatan mutu pendidikan sekolah adalah mengoptimalkan perannya sebagai seorang supervisor yang efektif (Indrafachrudi, 2006 : 22).

Manajemen sekolah tidak dapat dipisahkan dari gaya kepemimpinan yang diadopsi kepala sekolah dalam menjalankan perannya sebagai seorang

*“leader”*. Hal ini disebabkan oleh adanya keterikatan yang kuat antara gaya kepemimpinan yang dipakai oleh kepala sekolah dengan keefektifan secara keseluruhan dari proses pendidikan di sekolah.

Dalam pelaksanaannya untuk menerapkan kepemimpinan ( *leadership* ) yang berkualitas dalam mengelola sekolah sering kali tidak terwujud. Hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi kepemimpinan kepala sekolah serta rendahnya pemberdayaan sumber daya manusia di lingkup sekolah. Hal ini disebabkan bahwa pola pikir kepala sekolah dalam mengatur dan menganalisa pendidikan tidak sistematis, selain itu banyak posisi-posisi di sekolah diberikan kepada orang-orang yang tidak memiliki keahlian yang cukup. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan diperlukan pola kepemimpinan kepala sekolah yang dapat memberdayakan semua warga sekolah. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi faktor penting dalam penyelenggaraan sekolah.

Hal demikian akan membawa suasana bahwa guru-guru akan bertanya, berdiskusi, dan berkomunikasi tentang berbagai permasalahannya. Situasi seperti itu memberikan masukan dan saran-saran yang bersifat membangun dan positif dalam pengembangan sekolah yang dijalaninya. Peran kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen supervisi ( *supervisor* ) bertujuan untuk membantu memperbaiki dan meningkatkan pengelolaan sekolah sehingga tercapai kegiatan belajar mengajar yang sebaik-baiknya. Hal yang menarik dalam pembahasan materi ini adalah sikap seorang kepala sekolah

dalam upaya memberdayakan sumber daya manusia khususnya guru masih perlu di optimalkan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme guru dalam mengajar.

Lancar atau tidaknya suatu sekolah dan tinggi rendahnya mutu sekolah tidak hanya ditentukan oleh jumlah guru dan kecakapannya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh cara kepala sekolah melaksanakan kepemimpinan di sekolahnya. Hal ini terlihat pada kepemimpinan kepala sekolah SMK Negeri 2 Kota Magelang. Meskipun kepala sekolahnya perempuan, gaya kepemimpinannya sangat mempengaruhi kinerja guru dan prestasi guru. Hal ini dibuktikan dengan adanya peningkatan prestasi guru-guru yang diperoleh antara lain ; Juara I Lomba Guru Kreatif Jawa Tengah – DIY 2012, Finalis V Lomba Kebersihan Guru Dalam Pembelajaran 2007, Pemakalah terpilih V Sampurna Foundation Provisi Education. Prestasi yang dihasilkan sangat memuaskan dan membanggakan pihak sekolah, selain itu pola hubungan kerja antara kepala sekolah ,guru, karyawan dan siswa terjalin dengan baik dan harmonis sehingga tercipta suasana kerja yang aman dan nyaman.

Atas dasar latar belakang dan pandangan tersebut di atas, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji secara ilmiah mengenai “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di SMK Negeri 2 Kota Magelang ”

## B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus penelitian ini adalah “ Bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Kota Magelang”. Dalam fokus penelitian tersebut dijabarkan menjadi beberapa sub fokus yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kota Magelang dalam pemberdayaan sumber daya manusia ?
2. Bagaimana strategi yang digunakan dalam pemberdayaan sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Kota Magelang ?

## C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini meliputi :

1. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri 2 Kota Magelang.
2. Untuk mendeskripsikan strategi apa saja yang dilakukan dalam pemberdayaan sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Kota Magelang.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi tentang kepemimpinan kepala sekolah.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak :

- a. Pengawas Sekolah dapat mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam pemberdayaan sumber daya manusia di SMKN 2 Magelang.
- b. Kepala Sekolah dapat memberikan masukan maupun saran yang berkaitan dengan pemberdayaan sumber daya manusia.
- c. Guru dapat menggunakannya sebagai evaluasi diri serta memperbaiki kualitas sumber daya dari masing-masing guru.

## E. Definisi Istilah

1. Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok orang tanpa menanyakan alasan – alasannya.
2. Kepemimpinan adalah pola hubungan antara individu – individu yang menggunakan wewenang dan pengaruhnya terhadap kelompok orang agar bekerja bersama – sama untuk mencapai tujuan.
3. Gaya Kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.



4. Pemberdayaan adalah upaya memberi keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perseorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi.
5. Sumber Daya Manusia adalah semua orang yang terlibat dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.
6. Sekolah Menengah Kejuruan ( SMK ) adalah salah satu bentuk satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan formal pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari tingkat pendidikan SMP / MTS atau bentuk lain yang sederajat atau lanjutan dari hasil belajar yang diakui sama/setara SMP/MTs.